

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam bidang industri perbankan, perusahaan dapat disamakan dengan organisasi kerja. Sebagai suatu organisasi kerja, perusahaan di bidang apapun akan berusaha bertahan dalam persaingan terutama di era globalisasi saat ini. Suatu organisasi dapat bertahan apabila organisasi tersebut mampu mengikuti perubahan-perubahan yang hadir. Selain itu, organisasi harus belajar dan berubah dengan cepat sesuai tuntutan pasar.

Memiliki sumber daya manusia yang unggul ialah salah satu kunci atau faktor penting untuk perusahaan mencapai sebuah keberhasilan ataupun tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang tersedia, semakin tenaga kerjanya memiliki kualitas dan terarah maka itu juga perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang diciptakan. Perusahaan mengharapkan dalam pemilihan tenaga kerja dengan kriteria yang produktif dan cekatan dalam mengerjakan tugas, dikarenakan keberadaan tenaga kerja dapat didayagunakan secara optimal serta bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan harus mencapai tujuan – tujuan yang direncanakan agar mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia usaha serta mampu bersaing dengan pesaing lainnya. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dilakukan

dengan kebijakan yang baik guna meningkatkan motivasi bekerja untuk tercapainya suatu tujuan.

Perusahaan memiliki tujuan untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan, untuk itu harus dipahami terkait tujuan dari motivasi karyawan yang ada didalamnya karena motivasi tersebut menentukan sikap atau menunjukkan perilaku dalam menjalani pekerjaannya. Dengan memperhatikan serta memberi dukungan yang berasal dari perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk sebagai perhatian perusahaan terhadap karyawannya. "*Perceived organizational support*" atau yang dikenal dengan istilah dukungan organisasi menjelaskan mengenai pandangan karyawan terhadap perusahaan dilihat dari cara perusahaan menghargai kerja keras karyawan dan peduli terhadap kemakmuran serta kesejahteraan para karyawan (Gunawan et al., 2018). Sehingga apabila dukungan organisasi terpenuhi, motivasi kerja akan beriringan dengan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ashar dan Murgianto (2019) yang mengatakan bahwa adanya dukungan organisasi yang terpenuhi membawa pengaruh positif terhadap membangun motivasi kerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan ialah harus disertai dengan rasa keyakinan pada diri sendiri dalam jiwa karyawan. Dengan adanya rasa kepercayaan diri membuat seseorang dalam bekerja menjadi termotivasi akan hal tujuan yang ingin diraih. Oleh karena itu, peran keyakinan diri sendiri dalam menghadapi pekerjaan dan tantangan juga dibutuhkan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan di dalam menjalankan

kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian Hikmah (2020) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam situasi sulit, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Penerapan sistem nilai-nilai dan keyakinan yang berlaku dalam sebuah perusahaan membuat karyawan lebih terarah pada saat bekerja guna mencapai sebuah tujuan yang ingin diraih. Dengan terciptanya kondisi tersebut akan meminimalisir kebingungan para karyawan saat mengerjakan tugasnya. Budaya organisasi pada suatu perusahaan dibuat guna memastikan masa depan perusahaan yang lebih baik, yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Apabila perusahaan memiliki budaya yang kuat dalam menciptakan suasana dan membuat para karyawan merasa nyaman, maka hal ini digunakan sebagai motivasi yang efektif dalam pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan Mutahir, dkk (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peranan budaya organisasi sangatlah besar bagi perusahaan, dengan adanya budaya kerja menjadikan perilaku karyawan dalam kendali yang aman sehingga menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja sehingga meningkatkan motivasi kerja.

Memberikan motivasi kepada karyawan juga dianggap hal penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, karena ditentukan atau dilihat dari hasil kerja

para karyawan yang ada didalamnya (Firanti dkk, 2021). Dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor yang mana terbagi menjadi dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi terbentuk karena adanya pengaruh atau sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau keadaan sekitar. Jika motivasi kerja sudah terbentuk maka akan menghasilkan pencapaian seperti penghargaan, keberhasilan menyelesaikan tugas, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, prestasi, kemungkinan untuk mengembangkan diri dan kesempatan untuk maju (Parasara dan Surya, 2016).

Perkembangan teknologi diiringi dengan kemajuan zaman serta tingginya persaingan untuk memenuhi kebutuhan tidak jarang manusia membuat keputusan yang hanya berorientasi pada kepentingan semata. Menurut ajaran Islam, suatu perbuatan yang dijalankan manusia tentunya dilandaskan oleh niat, pergerakan dan motif batini sebagaimana disebutkan dalam HR. Bukhori yang menegaskan bahwa suatu perbuatan tergantung pada niat, seorang manusia akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkan. Melakukan aktivitas bekerja bagi sebagian manusia ialah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan. Dengan bekerja dapat menghasilkan rezeki dari individu pekerja berupa material maupun non material yang mana akan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarga. Selain itu, bekerja juga sebagai bentuk sarana ibadah kepada Allah. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9) ayat 105:

وَسْتَرْدُّونَ إِلَىٰ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
عِلْمَ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةَ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah (9): 105).

Maka disebutkan dalam ayat diatas bahwa manusia dapat mengimplementasikan potensi atau kemampuan yang dimiliki melalui dengan menjalani aktivitas bekerja, mencari rezeki, menghasilkan sebuah karya akan tetapi dalam menjalai kegiatan tersebut juga diiringi tetap beriman kepada Allah agar terhindar dari bahaya, sifat takabur atau kesombongan atas prestasi yang diraih.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari menjadi dasar alasan termotivasinya untuk bekerja, karena aktivitas bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan bagi sebagian manusia. Dalam dunia kerja, semua pihak baik para bawahan maupun para atasan dirasa harus memiliki sebuah motivasi. Motivasi kerja juga sebagai faktor manusia untuk bekerja, mencari rezeki yang halal dimata Allah. Sebagaimana firman Allah SWT:

مَنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَأَنْتَشِرُوا الصَّلَاةَ فَضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَاذْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلْ

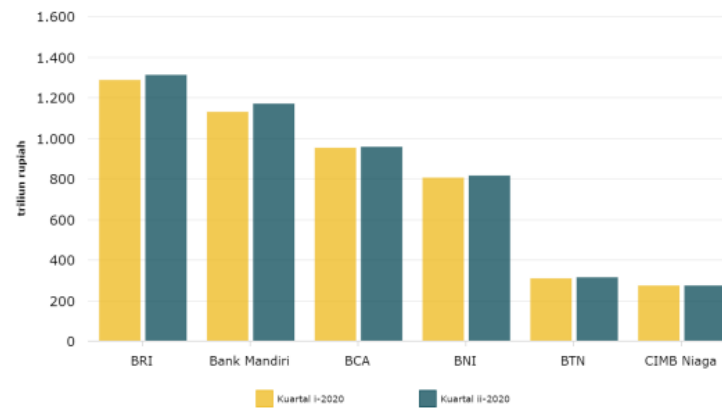
Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”* (QS. Al-Jumu’ah:10).

Perihal niat dan motivasi kerja dipandang serius bagi islam, karena Allah akan menurunkan karunia-Nya apabila seseorang memiliki niat baik, tetapi sebaliknya apabila memiliki niat buruk maka akan mendapatkan pelajaran yang setimpal terlebih lagi ketika manusia tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan menurunkan rahmat-Nya.

Dalam memilih pekerjaan tiap seseorang memiliki perbedaan motivasi atau tujuan yang berbeda. Rendahnya motivasi kerja dapat terlihat ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya membosankan atau tidak menarik. Menurut Sentika, dkk (2020) bidang pekerjaan seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sektor publik yang berbadan hukum yang jelas merupakan alternatif pilihan berkarir, karena pada bidang pekerjaan ini dapat berkarir yang menghasilkan imbalan pasti. Sehingga untuk beberapa orang mendapatkan rasa kebanggaan menjadi bagian dari bidang pekerjaan tersebut dan senantiasa berupaya untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik lagi.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bagian perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) dibidang keuangan. Pada awal tahun 2020 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Meraih dua penghargaan berskala internasional dari majalah ekonomi terkemuka oleh The Asset pada acara tahunannya yaitu Triple A Country Awards. Penghargaan yang diraih ialah *“Best Issuer for Sustainable Finance”* dan *“Best Sustainability Bond”*.

Gambar 1. 1 Total Aset Bank Konvensional



Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (2020)

Data diatas menunjukkan bahwa total aset PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) meraih total aset paling tinggi sebesar Rp. 1.309,32 triliun dibandingkan dengan bank konvensional lainnya sehingga Bank Rakyat Indonesia mendapatkan penghargaan tersebut. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari faktor kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Semangat kerja karyawan yang ada didalamnya menghasilkan sebuah pencapaian yang sangat baik, dengan artian bahwa dari hasil penghargaan tersebut karyawan sangat memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Penghargaan diraih juga pada akhir tahun 2020, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. mengukir prestasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Prestasi tersebut terwujud dengan diraihnya penghargaan yang diselenggarakan oleh majalah media indonesia, yakni “*Top National Banker 2020*” sebagai BUMN terbaik 2020 sektor keuangan kategori perbankan serta Direktur Utama BRI mendapatkan penghargaan “Tokoh Finansial Indonesia 2020” (bri.co.id, 2021). Dalam rangka memberikan daya

tarik, motivasi dan mempertahankan pekerja terbaiknya, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. menerapkan nilai-nilai budaya kerja yaitu kejujuran (*integrity*), kemampuan atau kemahiran (*professionalism*), kepercayaan (*trust*), inovasi (*innovation*), terpusat pada pelanggan (*customer centric*). Selain faktor upah karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. juga memberikan penghargaan dalam rangka mewujudkan keadilan internal berdasarkan kontribusi jabatan dan peran jabatan, pengalaman kerja yang relevan dan telah terbukti, keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan, kinerja dan prestasi. Sehingga penerapan nilai budaya kerja dan pemberian penghargaan kepada karyawan dalam kerjanya, membuat karyawan menjadi termotivasi lagi untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti akan melakukan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. mengenai “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan serta Tinjauannya dari sudut Pandang Islam”. Alasan Peneliti melakukan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. karena ingin mengukur apakah *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran variabel motivasi kerja, *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
2. Apakah *perceived organizational support*, *self efficacy*, budaya organisasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?
6. Bagaimana sudut pandang Islam terhadap *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi serta motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gambaran variabel motivasi kerja, *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi dapat dijadikan model yang

berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

3. Untuk mengetahui dan memahami apakah *perceived organizational support* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan.
5. Untuk mengetahui dan memahami apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan.
6. Untuk mengetahui dan memahami bagaiman sudut pandang Islam terhadap *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi serta motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Perkembangan ilmu pengetahuan
Dapat memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja yang dapat memberikan kelemahan atau kekuatan pada variabel lainnya.
 - b. Refrensi penelitian lebih lanjut
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitan selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat mengutamakan *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan budaya organisasi sehingga akan menghasilkan motivasi kerja yang optimal dikedepannya.

b. Karyawan

Karyawan dapat mengoptimalkan motivasi kerja mereka, juga dapat meningkatkan *self efficacy* pada diri masing-masing karyawan.